

Édito

Edito

AEPACT et EKITEO
annoncent leur
partenariat
p.1

Actu

Le contrat de travail
stigmatisé
p. 1

Dossier :

Notre offre de
formation dédiée à la
loi relative sur le
dialogue social
p. 2

Tir groupé sur le code du
travail,
Tribune coécrite par
Valérie Pérot et Thomas
Fesneau, mise en ligne
sur le réseau "Miroir social"
le 09/09/2015
p. 3

Lu, vu pour vous

p. 4

A suivre :

Publication des décrets
clarifiant la définition des
facteurs de pénibilité et
de leurs seuils d'ici fin
octobre
p. 4

AEPACT
Votre expert agréé
Votre organisme de
formation agréé

AEPACT
59, rue Meslay
75 003 Paris

www.aepact.com
Tél. 01 44 01 66 60
contat@aepact.com

AEPACT et EKITEO annoncent leur partenariat pour agir plus efficacement à vos côtés

La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite loi Macron et la loi relative au dialogue social et à l'emploi et avant elles, la loi de sécurisation de l'emploi, viennent modifier en profondeur le dialogue social et le fonctionnement des IRP : regroupement des instances, regroupement des consultations et regroupement des thèmes de négociation notamment.

Forts de nos expériences et de nos pratiques partagées de notre métier et de notre mission d'appui et d'accompagnement des représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats, nous avons décidé de franchir un pas dans notre collaboration.

Au regard des nouveaux enjeux qui se dessinent à travers la loi relative au dialogue social et à l'emploi, nous avons décidé, pour agir plus efficacement à vos côtés, de formaliser un partenariat entre nos deux cabinets.

La nouvelle loi prévoit en effet :

- Une instance unique CE – CHSCT – DP dans les entreprises jusqu'à 300 salariés
- Une réduction des moyens (réunion tous les 2 mois notamment)
- Des avis communs et le recours à l'expertise unique CE/CHSCT
- Une instance de coordination CHSCT renforcée, au détriment des CHSCT locaux en termes de consultation sur les projets. A terme, la survie des CHSCT est également menacée dans les entreprises de plus de 300 salariés avec la possibilité par voie d'accord de modifier le fonctionnement des IRP ;
- Le regroupement des consultations récurrentes du CE, de 17 à 3, dans des délais préfix ;
- Le recours à l'expertise CE et CHSCT encadré dans de nouveaux délais préfix ;
- Le regroupement des négociations obligatoires : 2 par an et 1 triennale.

Pour vous accompagner dès à présent (l'essentiel s'applique en janvier 2016), nous vous proposons des modules de formation (ci après) destinés à élaborer de nouvelles stratégies d'action. VP

Vo **Actu**

Le contrat de travail stigmatisé : après le livre de Badinter/Lyon Caen, les rapports de l'Institut Montaigne, Terra Nova et Combrexelle vont tous dans le même sens : les droits des salariés devraient être encadrés au (seul) niveau de l'entreprise... au nom de l'emploi.

Une nouvelle loi en perspective avant la fin de l'été 2016 : la nouvelle ministre du travail, Myriam El Khormi doit ouvrir une concertation avec les organisations syndicales dès le mois d'octobre.

Loi sur le dialogue social : se former pour bâtir de nouvelles stratégies d'action

Des formations animées par un expert CE et un expert CHSCT à réaliser en intra pour l'ensemble des élus CE, CHSCT et DS (à l'exception de la formation n°8 dédiée au CHSCT).

LES NOUVELLES FORMATIONS 2015 LIEES AUX EVOLUTIONS LEGISLATIVES

- FORMATION 1 : maîtriser le regroupement des consultations ; focus sur la nouvelle consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi : 2 jours +1 jour en option sur le rôle du secrétaire et du secrétaire adjoint**
- FORMATION 2 : le regroupement des négociations : anticiper le calendrier et préparer le contenu : 1 jour**
- FORMATION 3 : anticiper la mise en œuvre de l'instance unique en deçà de 300 salariés : 2 jours**
- FORMATION 4 : anticiper la mise en œuvre de l'instance unique au-delà de 300 salariés : 2 jours**
- FORMATION 5 : influencer sur les orientations stratégiques de votre entreprise : 1 ou 2 jours**
- FORMATION 6 : coordonner le rôle du CE/CCE et du CHSCT/IC lors d'une procédure PSE : 2 jours**
- FORMATION 7 : les nouveaux droits de recours aux experts CE et CHSCT et leur coordination : 1 jour**
- FORMATION 8 : le règlement intérieur du CHSCT, un nouveau droit à négocier : 2 jours**
- FORMATION 9 : comment exercer les nouveaux rôles de secrétaire du CE et de secrétaire adjoint du CHSCT de l'instance unique : 2 jours**

Focus sur le regroupement des consultations

Les 17 consultations récurrentes du CE sont regroupées en 3 consultations à compter de janvier 2016 :

- Dans des délais préfix qui seront définis par décret ;
- A chaque consultation le CE a la possibilité de recourir à un expert comptable du CE.

- ➡ **La consultation annuelle sur les orientations stratégiques porte sur :**
 - Les orientations stratégiques elles-mêmes : leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages ;
 - Elle porte en outre sur la GPEC et sur les orientations de la formation professionnelle.
- ➡ **La consultation annuelle sur la situation économique porte sur :**
 - La situation économique et financière de l'entreprise ; la politique de recherche et de développement technologique ;
 - L'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche et du CICE.
- ➡ **La consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi porte sur :**
 - L'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation de l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage ;
 - Les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail ;
 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - Les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.

Cette dernière consultation :

- Légitime le recours à l'expertise sur le domaine social, qui était auparavant une "excroissance" de la mission d'examen annuel des comptes de l'expert CE ;
- Etend le périmètre de cette expertise « sociale » aux conditions de travail, dans un cadre récurrent et non pas dans un cadre ponctuel comme les expertises CHSCT pour risque grave ou de projet important, ce qui est nouveau.

Consulter le CE sur les conditions de travail chaque année représente une avancée et un enjeu important dont les élus doivent se saisir. Néanmoins à ce stade (en attente des décrets), il n'est pas prévu de consulter le CHSCT préalablement, mais le CE peut prendre appui sur le CHSCT. Rappelons que le CE est légitime sur les conditions de travail même si la pratique conduit le CHSCT à se saisir seul de ce champ ; il est prévu que le CE puisse recourir à un expert CE, ce qui conduit à trouver les moyens d'articuler expert CE et expert CHSCT dans le cadre de cette consultation si l'expert CE intègre dans sa mission l'expert CHSCT pour traiter le domaine des conditions de travail. Le planning des consultations n'est pas prédéterminé ; or, chaque année le CHSCT est consulté sur le DUERP, le bilan des actions et le programme d'action à venir ; il serait judicieux de les faire concorder. De même, cette consultation avec l'appui d'un expert devrait permettre d'alimenter les négociations annuelles.

"Tir groupé sur le code du travail"

Tribune coécrite par Valérie Pérot et Thomas Fesneau, mise en ligne sur le réseau "Miroir social" le 09/09/2015

Dans *Le travail et la loi*, Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen rappellent que « la France souffre d'une grave maladie sociale, le chômage de masse » avec « 6 millions de personnes (qui) ne bénéficient pas en France d'un travail à temps plein, d'un salaire régulier ni de tous les avantages légaux de protection sociale ». C'est vrai et c'est un drame social et humain. Les auteurs continuent en estimant qu'« un mal particulier affecte l'économie française, dans le cas des petites et moyennes entreprises : la complexité du droit du travail ». Le rapport de l'Institut Montaigne et celui de Terra Nova, tous deux publiés la semaine dernière, proposent d'inverser la hiérarchie des normes, pour faire face au chômage de masse en France.

Le Code du travail serait-il donc la source de tous nos maux ?

Le rapport de l'Institut Montaigne estime que « le modèle français de négociation sociale apparaît même comme un handicap majeur pour l'économie française (...) Cette préférence française pour la loi est liée à l'omniprésence de l'État (...) Le rôle des pouvoirs publics peut constituer un puissant facteur de perturbation de la négociation interprofessionnelle ».

La présentation du rapport Terra Nova démarre ainsi : « Le droit social français souffre d'un mal profond : il ne parvient pas à concilier efficacité économique et protection des travailleurs (...) Cette situation (...) contribue au chômage (...) La logique proposée est de faire, dans un premier temps, de la dérogation conventionnelle la règle ». En attendant le rapport Combrexelle, commandé par le Premier Ministre Manuel Valls, qui sera remis à ce dernier mercredi 9 septembre. Ce dernier, dans sa lettre de mission, propose « d'engager une réflexion nouvelle pour élargir la place de l'accord collectif dans notre droit du travail et la construction des normes sociales ». Mais pour quel objectif? Quasiment aucun, l'emploi n'est pas mentionné dans sa lettre de mission. Selon le journal *Les Échos*, qui a eu accès au rapport Combrexelle, ce dernier préconise également l'inversion de la hiérarchie des normes mais limitée à la branche, pas au niveau de l'entreprise.

Engrenage infernal vers le moins disant social

Le Code du travail serait-il donc la source de tous nos maux ? Toutes ces propositions partent d'un postulat : le Code du travail tue l'emploi. Doit-on en déduire que si l'on supprime le Code du travail, les entreprises vont embaucher au point d'éradiquer le chômage de masse ? Mais pourquoi n'y a-t-on pas pensé plus tôt ? Pourquoi l'inversion de la hiérarchie de la norme créerait des millions d'emplois ? Ce n'est démontré nulle part. L'inversion de la hiérarchie de normes, avec la prédominance de l'accord d'entreprise sur la loi, n'aurait qu'un intérêt, celui d'améliorer la compétitivité d'une entreprise par rapport à une entreprise concurrente, en négociant sur le temps de travail, les salaires, l'emploi et les conditions de travail, c'est-à-dire l'engrenage infernal vers le moins disant social. Est-ce que pour autant l'emploi serait favorisé ? Peut-être mais à quel prix ? À celui des mini emplois allemands payés 3 € de l'heure ou du contrat zéro heure au Royaume-Uni ? Si le prix à payer est d'être toujours aussi pauvre, mais en travaillant, quel intérêt ? Si le Code du travail n'arrive pas à « concilier efficacité économique et protection des travailleurs » selon le rapport Terra Nova, nul doute que sa suppression les protégera ? Le cercle vicieux du moins disant social est désormais enclenché en France pour entrer dans la danse récessive européenne.

Le débat se pose probablement différemment. Si l'on compare le PIB par habitant sur une longue période, de la France, de l'Allemagne et du Royaume-Uni, les écarts ne sont pas significatifs, pour des politiques économiques et sociales très différentes. La création de richesses ne serait donc pas liée ni aux politiques économiques ni aux politiques sociales ? Quels sont ces facteurs qui induisent la création de richesses ? Probablement pas des salariés sous-payés que les entreprises ne formeront pas pour accroître leurs compétences. Mais la question reste posée.

L'inversion de la hiérarchie des normes limitée aux accords de branche dans le rapport Combrexelle, selon *Les Échos*, nous apparaît moins néfaste que celle qui descend jusqu'à l'accord d'entreprise. La négociation au niveau de la branche pourrait permettre de sauver des secteurs sinistrés par la concurrence d'entreprises étrangères et éviterait les distorsions concurrentielles au sein d'un même secteur. Mais elle conduirait quand même à une régression sociale.

Ne faudrait-il pas alors développer la négociation collective ? Si bien sûr mais sur des sujets essentiels à la création de richesse dans les entreprises, à savoir les orientations stratégiques, l'organisation, l'investissement, la politique de recherche et développement, la formation des salariés et les modes de management, par exemple. Mais pas pour négocier le moins disant social et la réduction des droits des salariés pour des effets hypothétiques sur l'emploi, nul sur la richesse des salariés sans résoudre le drame social ni humain.

Valérie Pérot, fondatrice et présidente du cabinet d'expertise CHSCT **Aépect** et **Thomas Fesneau**, fondateur associé du cabinet d'expertise CE **Ekiteo Expertise**.

**Lu,
Vu
Pour Vous**

**Aépact
améliore vos
conditions de
travail.**

**Aépact,
-Expert CHSCT,
-Organisme de
formation,
agréé pour
former les
membres du
CHSCT,
-Habilité IPRP.**

Pour nous contacter :

www.aepact.com

contact@aepact.com
formation@aepact.com

Lectures :

Remise du rapport Mettling « transformation numérique et vie au travail » le 16 septembre ; Bruno Mettling, directeur général adjoint en charge des ressources humaines et de la communication interne d'Orange, a remis son rapport «Transformation numérique et vie au travail» à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Il dresse un état des lieux sur les effets du numérique dans la vie au travail et formule 36 préconisations.

Enquête DARES Analyses 2015-069 - L'affiliation des entreprises aux organisations patronales en France : en 2011, 44 % des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, employant 56 % des salariés, signalent l'affiliation de leur entreprise à une organisation d'employeurs. 34 % des établissements adhèrent de manière indirecte, via d'autres organisations ou regroupements, à une des quatre principales confédérations patronales nationales que sont le Medef, la CGPME, l'UPA et l'UNAPL. Dans 36 % des établissements affiliés, au moins un membre de la direction exerce une ou plusieurs responsabilités extérieures à l'entreprise (organisations patronales, chambres de commerce et d'industrie ou chambres des métiers et de l'artisanat, conseils d'administration d'autres entreprises, institutions paritaires ou tripartites). L'adhésion à une organisation d'employeurs va de pair avec l'exercice d'un mandat patronal à l'extérieur de l'entreprise.

Le Dictionnaire des risques psycho-sociaux, Seuil, 2014, réalisé sous la direction de Philippe Zawieja et Franck Guarnieri a remporté le Prix du livre RH 2015, décerné le 29 septembre à Paris. Le prix créé en 2000 par Syntec Conseil en Recrutement en partenariat avec Sciences Po et Le Monde récompense chaque année le meilleur ouvrage RH sur six critères : la nouveauté du sujet, la qualité du traitement et l'argumentation, l'explication et le fondement scientifique, la lisibilité, l'apport à la réflexion et la pertinence pour l'action.

Mentir au travail de Duarte Rolo, PUF, 2014 : le scandale Volkswagen est exemplaire de ce que révèle l'auteur dans son étude dans les centres d'appels, ou comment le mensonge peut être imposé par l'organisation du travail. L'auteur nous précise que ces pratiques sont répandues. Mais ce mensonge est coûteux pour le fonctionnement psychique et génère de la souffrance au travail : le mensonge prescrit met les salariés en porte-à-faux à l'égard de leur propre éthique professionnelle. « Dès lors, le mensonge prescrit écorne le sens du travail et mène potentiellement à la trahison du métier, voire de soi-même ».

Le poisson pourrit par la tête, par Michel Goussu, Le Castor astral, 2015 : une plongée dans l'univers kafkaïen de l'entreprise, qui conduit à des situations absurdes mais aussi tragiques. La souffrance au travail sujet de littérature contemporaine via un récit initiatique non dénué d'humour qui passe au crible le management néolibéral au travers de personnages mi victimes, mi bourreaux.

A suivre :

Publication des décrets clarifiant la définition des facteurs de pénibilité et de leurs seuils d'ici fin octobre, suite à la remise du rapport d'Hervé Lanouzière, directeur de l'Anact sur le «travail répétitif» à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Dans le cadre de la mise en place du compte pénibilité, le Président de la République a confié une mission à Christophe Sirugue, Gérard Huot et Michel de Virville, pour rendre le dispositif plus simple d'application. Un des enjeux était de clarifier la **définition de certains facteurs de pénibilité** et de **définir les seuils d'exposition** en particulier le **Travail répétitif**. **Le rapport en donne la définition suivante** : « Le travail répétitif est caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte ».